

## 複数の会社で勤務する者の労働時間

従来、多くの会社が従業員の二重就業（兼業）を禁止しており、アルバイトをする場合であっても、会社の承認を必要とするのが一般的でしたが、思うように賃金が上昇傾向に向かわない中小企業を中心に、申請をすれば一定の範囲内で兼業を許す会社が増えています（本業のほかに掛け持ちでアルバイトをするケースが多く「ダブルワーク」と呼ばれています）。複数の会社で勤務する者の労働時間が法定労働時間を超える場合の扱いは、どのようになるのでしょうか。

### ●労働時間は通算する

労働基準法では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する（第38条）」ことになっています。

つまり、たとえば、A社と労働契約を締結している山田さんが、A社で5時間勤務した後、B社でも4時間勤務するとした場合、1日の労働時間は、通算して9時間になります。1日の法定労働時間は8時間ですので、超える部分である1時間分は割増賃金の対象となります。

### ●割増賃金の支払義務は

さて、この場合、山田さんに対する割増賃金の支払義務はA社とB社のどちらにあるのでしょうか。法定労働時間を超えて働かせる場合は、割増賃金の支払義務は「後で労働契約を締結した会社」になります。

仮に山田さん

A社  
1日に5時間の労働



B社（A社の後に労働契約を締結）  
1日に4時間の労働 ⇒ 割増賃金支払義務あり

上の例で、A社・B社ともに山田さんが兼業していることを知っており、山田さんはA社と労働契約を締結した後に、B社と締結したとすると、次のようになります。

- ① A社で5時間勤務の後、B社で4時間勤務する場合  
⇒ B社で1時間分の割増賃金支払義務が発生する。
- ② A社で5時間勤務の後、B社で3時間勤務する契約であったが、A社で6時間勤務した場合  
⇒ A社で1時間分の割増賃金支払義務が発生する。
- ③ A社で8時間勤務の後、B社でアルバイトをする場合  
⇒ B社での労働時間は、すべて割増賃金支払義務が発生する。

### 会社に断り無く副業をもつことを禁止するには

公務員は法律によって兼業が禁止されていますが、民間企業には法的な規制はありません。

しかし、従業員の副業は、①疲労、睡眠不足などから体調不良や遅刻・欠勤等が増える、②残業を拒否されたり、本業への労務の提供が不完全になる、③企業秘密が漏れる、④副業が風俗店などの場合は本業のイメージダウンにつながる、などの可能性があり、会社経営にさまざまな悪影響を及ぼすことが考えられるため、多くの企業が就業規則等で兼業に一定の制限を設けるとともに、それに違反した場合の懲戒規定を設けています。

#### <就業規則の規程例>

（服務規律）第〇条 会社の許可なく、他の団体の役員に就任し、又は他に雇用され、もしくは自ら事業を行ってはならない。

（懲戒事由）第〇条 会社の許可なく、他の団体の役員に就任し、又は他に雇用され、もしくは自ら事業を行ったとき。